

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang tidak ternilai harganya bagi setiap organisasi karena dapat memberikan kontribusi yang berarti kepada satuan kerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, bagaimana untuk mengembangkan, memelihara dan meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang perlu dituntut adanya kemampuan pegawai pemerintahan yang profesional dalam menjalankan tugasnya.

Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan arus globalisasi, maka dituntut pula adanya sumber daya pegawai yang dapat bekerja secara efisien, efektif, produktif, dan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tidak kadaluarsa yang pada akhirnya mampu menampilkan kinerja yang memuaskan. Namun dilema yang sering terjadi pada birokrasi pemerintah saat ini adalah adanya tanggapan masyarakat terhadap kinerja pegawai pemerintah yang belum menunjukkan kemampuan yang tinggi serta tidak profesional dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dapat dilihat melalui pelayanan birokrasi yang semakin buruk yang berakibat pada tingkat kepercayaan (*trust*) masyarakat terhadap birokrasi menurun. Ketidaksiplinan pegawai dalam menjalankan tugas nampaknya merupakan salah satu indikator buruknya kinerja yang dimiliki pegawai, hal ini yang merupakan isu yang utama berkembang dimasyarakat (Gabby, 2014).

Kualitas aparatur yang masih berkinerja rendah ini juga diakui oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN), bahwa masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Secara umum birokrasi pemerintahan belum efektif dalam menjalankan tugas dan fungsinya, berjalan lambat, belum proporsional dan profesional. Hampir 50% Pegawai Negeri Sipil belum produktif, efisien, dan efektif, ditinjau dari aspek kelembagaan, kepegawaian, ketatalaksanaan, dan pengawasan (Sinar Harapan, 15 Januari 2004).

Kendala yang perlu mendapat perhatian untuk menghadapi isu yang berkembang di atas serta untuk mewujudkan kinerja pegawai yang baik setidaknya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain adalah faktor kepemimpinan, faktor budaya yang berkembang di organisasi, serta struktur maupun mekanisme kerja yang ada didalam organisasi tersebut.

Kalau kita amati dari beberapa faktor yang telah dikemukakan diatas, maka faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja yang akan dicapai oleh pegawai. Seorang pemimpin didalam organisasi disamping harus dipatuhi oleh bawahannya ia juga harus memiliki prestasi lebih agar dapat memperkuat kepatuhan bawahan terhadap dirinya. Potensi lebih ini dapat berupa kewibawaan pribadi maupun berupa kelebihan pengetahuan atau kecakapan terutama yang menyangkut bidang tugasnya, kemampuan ini sering disebut *managerial skill*. Penerapan kekuasaan, kewibawaan, dan *managerial skill* akan terlihat dari gaya ataupun perilaku kepemimpinan yang dirasakan oleh bawahannya. Kita ambil contoh dari tahun 2010-2014 Badan Perencanaan

Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan memiliki 2 (dua) pemimpin yang masing-masing pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda. Dari kedua Pemimpin tersebut terlihat adanya perbedaan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. (wawancara langsung, 12 Maret 2014)

Disamping faktor kepemimpinan sebagaimana disebutkan diatas, yang tidak kalah pentingnya dan perlu diperhatikan demi tercapai tujuan organisasi ialah faktor kualitas sumber daya manusia. Suatu organisasi akan berhasil atau gagal mencapai tujuannya, sebagian besar banyak ditentukan oleh faktor kualitas sumber daya manusia.

Bertitik tolak dari latar belakang tersebut diatas, betapa penting faktor kepemimpinan dan faktor kualitas sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja yang telah dicapai oleh pegawai didalam organisasi, disamping itu pula mengisyaratkan bahwa kinerja pegawai merupakan sebuah kondisi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor kepemimpinan dan kualitas sumber daya manusia. Hal tersebut mendorong penulis untuk melakukan penelitian dan penelaahan lebih lanjut mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Kualitas Sumber daya manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan, sebagai salah satu lembaga teknis yang memiliki tugas pokok sebagai perencana pembangunan pada Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Selatan mempunyai

peranan strategis dalam rangka pencapaian tujuan dan keberhasilan pembangunan. (Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Nomor 35 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tatakerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan)

Dari beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Labuhanbatu Selatan sebagaimana tersebut diatas maka dapat diidentifikasi menjadi beberapa hal, sebagai berikut :

*Pertama*, Kepemimpinan, dengan pengaruh kepemimpinan yang kreatif, inovatif, bermotivasi tinggi, mempunyai komitmen kuat akan dapat mengatasi masalah-masalah, karena seorang pemimpin dapat sebagai motor penggerak, sebagai pembimbing, sebagai pengarah, sebagai pendorong/motivator dan sebagai pengambil keputusan.

*Kedua*, Sumber daya manusia pegawai, sumber daya manusia sebagai pegawai perencana merupakan faktor terpenting yang diperlukan untuk terciptanya dokumen perencanaan pembangunan daerah yang berkesinambungan serta bersinergi dengan perencanaan pembangunan nasional dan perencanaan pembangunan Provinsi Sumatera Utara sebagai bahan perumusan kebijakan dalam perencanaan pembangunan daerah.

*Ketiga*, Sarana dan Prasarana, dengan sarana dan prasarana yang berupa tanah, gedung, mesin, komputer, kertas, dan peralatan lainnya akan dapat menjadi sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.

*Keempat*, Sumber dana finansial yang berupa anggaran, dengan alokasi anggaran yang maksimal untuk mengelola program-kegiatan, maka diharapkan akan mampu untuk dapat menciptakan dokumen perencanaan yang baik.

*Kelima*, Peraturan perundang-undangan disini adalah sebagai dasar otoritas kewenangan atau kewajiban seorang pegawai untuk melaksanakan tugas disamping hal itu sebagai petunjuk pelaksanaan/sebagai pedoman dalam penjabaran tugas.

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki keterbatasan baik yang menyangkut waktu, pembiayaan, maupun pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan penelitian. Berdasarkan hal-hal tersebut diatas maka penulis membatasi masalah penelitian sehingga ada 2 (dua) variabel bebas yaitu Kepemimpinan dan kualitas sumber daya manusia pegawai yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Labuhanbatu Selatan secara internal. Sedangkan faktor-faktor lain yang berpengaruh pada kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Labuhanbatu Selatan tidak akan dibahas dan diteliti. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan dan Kualitas Sumber daya manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Labuhanbatu Selatan”.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
2. Seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kualitas sumber daya manusia terhadap Kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
2. Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
3. Pengaruh kepemimpinan dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

#### **1.4. Manfaat Hasil Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

##### **1. Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau sumbangan pemikiran dan sumber informasi bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Labuhanbatu Selatan dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai dengan mengelola dan memperhatikan permasalahan yang dihadapi pegawai khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan dan kualitas sumber daya manusia.

##### **2. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan mengembangkan kajian teoritis tentang manajemen sumber daya manusia dari perspektif ilmu administrasi publik serta dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang membahas tema-tema yang berkaitan dengan manajemen publik.

#### **1.5. Kerangka Pemikiran**

Target dan sasaran dalam penyelenggaraan pemerintahan adalah merupakan tugas seluruh pelaksana birokrasi mulai dari unsur pimpinan sampai pada unsur bawahan, sehingga perintah seorang pemimpin sangat dibutuhkan. Pada saat seorang pemimpin dalam memberikan perintah, petunjuk maupun arahnya ternyata tidak didengar dan dilaksanakan oleh bawahan, maka sebenarnya seorang pemimpin tersebut telah gagal mengelola sistem organisasi yang menjadi tanggungjawabnya, sehingga kepemimpinan ikut serta dalam menciptakan kinerja pegawai. Keberhasilan pencapaian target sesuai rencana yang diharapkan adalah

tidak terlepas dengan bagaimana kemampuan seorang bawahan/ pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya secara disiplin. Artinya kualitas sumber daya manusia pegawai pelaksana dalam penyelenggaraan pemerintahan ikut serta mempengaruhi terjadinya efektivitas kerja.

Kualitas sumber daya manusia pegawai adalah mutu/kemampuan yang dimiliki pegawai yang diperoleh dari berbagai sumber/media pendidikan baik formal, informal maupun non formal yang keseluruhannya untuk membangun kesiapan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Seringkali pekerjaan tidak dapat diselesaikan dikarenakan ketidaksesuaian pekerjaan dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki, sehingga kemampuan seorang pegawai harus selalu dieksplorasi atau digali dan ditingkatkan secara terus menerus. Didalam aktivitasnya seorang pegawai disamping mengemban tugas dan tanggungjawab administratifnya dalam kapasitas sebagai abdi negara juga sebagai abdi masyarakat (pelayan masyarakat) artinya kedua pengabdian yang harus ditunjukkan dengan kinerja yang baik membutuhkan kualitas pegawai itu sendiri.

Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia pegawai sangat mempengaruhi terjadinya kinerja pegawai dalam era otonomi daerah ini yang dituntut oleh semua pihak termasuk masyarakat, agar kinerja pegawai lebih ditingkatkan. Pegawai adalah pemegang kendali pelaksanaan pemerintahan yang berhadapan langsung dengan tanggungjawabnya baik secara administratif maupun tugas pelayanan masyarakat, sehingga kemampuan pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai.



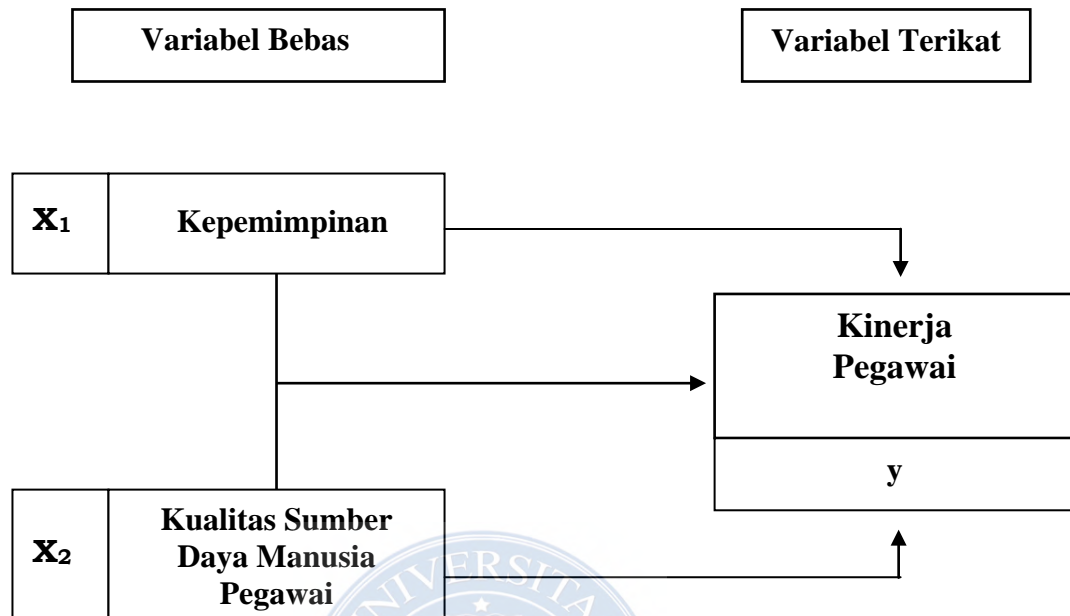
Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan seorang atasan yang didukung oleh baiknya kualitas sumber daya manusia pegawai akan mempengaruhi terjadinya kinerja pegawai. Sehingga kedua hal ini akan memberikan dampak positif bagi penyelenggaraan otonomi dan mampu memberikan kontribusi bagi pencapaian target dan sasaran yang diharapkan oleh pemerintah daerah dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah yang bersih dan bertanggungjawab.

### **1.6. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
2. Ada pengaruh kualitas sumber daya manusia pegawai terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan kualitas sumber daya manusia pegawai terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Adapun secara geometrikal dapat dijelaskan pada gambar 1.1. dibawah ini :



Gambar 1.1. Hipotesis Geometrikal